

Los instrumentos de transparencia retributiva: Registros retributivos y auditorías retributivas.

Webinar 'Igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Registros retributivos y auditorías retributivas'

ADEIT Fundación Universidad Empresa de la Universitat de València
14/abril/2021

Remedios Roqueta Buj

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Valencia

I. La igualdad retributiva entre mujeres y hombres

1. Principios de igualdad y de no discriminación retributiva por razón de sexo (art. 14 CE)

— **Igualdad de trato** (art. 14 CE): igual retribución por trabajo de igual valor.

— Diferencias retributivas: Sólo se admiten si están objetivamente justificadas y superan el test de proporcionalidad.

Exigencia más rigurosa si cabe cuando el factor diferencial es uno de los que veta el art. 14 CE, como el sexo.

2. La prohibición de discriminación por razón de sexo

Normativa:

- Art. 14 CE.
- Art. 157 TFUE y Directiva 2006/54.
- Ley Orgánica 3/2007 (LOI) y arts. 9.3, 17.1, 22.3, 24.2, 28, 64.3 y 7.a), 85.1 y 90.6 ET.
- RR.DD 901/2020 y 902/2020.

Modalidades de discriminación prohibida: discriminación directa e indirecta (art. 6 LOI).

2.1. Discriminación directa

— Norma o practica que excluye u otorga un trato peyorativo a las mujeres -o, en su caso, a los hombres- (art. 6.1 LOI).

— No admite justificación alguna.

2.2. Discriminación indirecta

— Norma o practica aparentemente neutra que, de hecho, perjudica a la mayoría de las mujeres o, en su caso, de los hombres (art. 6.2 LOI).

— Se detecta por medio de instrumentos estadísticos -válidos, suficientes y apropiados-. La prueba estadística: traslada al empresario la carga de la prueba de que su política de salarios no es discriminatoria.

— El mayor perjuicio que sufren las mujeres no constituye una discriminación indirecta, si el empresario logra acreditar que concurre una causa justificativa, razonable y objetiva.

Pero, a diferencia del principio genérico de igualdad, la prohibición de discriminación entre los sexos **impone la parificación**: lo que *«implica la necesidad de usar en el juicio de legitimidad constitucional **un canon mucho más estricto**, así como un **mayor rigor** respecto a las exigencias materiales de proporcionalidad»*.

Los demandantes mantienen el derecho de réplica para intentar demostrar que la conducta empresarial no está justificada como necesidad empresarial.

II. Los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito de la autonomía colectiva e individual: diferencias

— El principio de igualdad obliga al legislador, a los sujetos negociadores de los convenios colectivos estatutarios y, en general, a los poderes públicos, pero **no a los empresarios privados**.

— El principio de no discriminación obliga a **todos** los sujetos, tanto privados como públicos.

Ello implica que un **empresario privado** puede establecer diferencias retributivas entre sus trabajadores (de hecho, este es el sentido de la condición contractual más beneficiosa), pero estas diferencias **no** pueden fundarse en ninguna **causa discriminatoria**.

1. Autonomía colectiva

1.1. Límites: Enumeración

Los **convenios** están limitados por los derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores, singularmente por los principios de no discriminación y de igualdad.

1.2. Vulneración de los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo: Efectos

En virtud de la eficacia normativa del convenio estatutario, los empresarios están obligados a aplicarlo hasta que:

- En un **proceso de impugnación directa** del convenio se declare la nulidad de las correspondientes cláusulas convencionales que vulneran el art. 14 CE.
- O, en su defecto, en un procedimiento ordinario instado por los trabajadores individuales se decrete la «**inaplicación singular**» del convenio por la lesión de los derechos a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Las personas trabajadoras demandantes tendrán **derecho** a percibir la cantidad correspondiente a la diferencia salarial considerada como discriminatoria (art. 9.3 ET).

2. Autonomía individual

2.1. Límites: Enumeración

— El empresario tiene que respetar el derecho de los trabajadores a **no ser discriminados** por razón de sexo (arts. 14 CE y 4.2.c), 17.1 y 29.2 ET).

— En cambio, las actuaciones singulares de los empresarios que corresponden al marco de la autonomía privada [art. 3.1.c) ET] **no** están vinculadas al cumplimiento del **principio de igualdad** del art. 14 CE.

Por tanto, el empresario goza de **plena libertad** para establecer los salarios contractuales (art. 38 CE), siempre que **no sean discriminatorios** y permitan **controlar la ausencia de discriminaciones** o diferenciaciones por motivos ilícitos en su aplicación posterior.

Pero, de conformidad con la **doctrina constitucional**, los salarios contractuales también deben ser **objetivos** y tener un motivo o fundamento **razonable**, **no pudiendo ser meramente caprichosos, irracionales o arbitrarios**.

2.2. Vulneración del principio de no discriminación por razón de sexo: Efectos

En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, la persona trabajadora «*tendrá derecho a la **retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor***» (art. 9.3 ET).

III. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor

El empresario *«está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella»* (art. 28.2 ET).

- El art. 28.2 ET **no impone la necesidad de un trato igual** -si es rectamente entendido, desarrolla la cláusula antidiscriminatoria del último inciso del art. 14 CE-.
- **Vincula a todas las empresas**, independientemente del nº de empleados (art. 4.1 RD 902/2020).
- **Concepto amplio de “retribución”**: todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo, independientemente de que sea en virtud de un contrato de trabajo o de disposiciones legislativas o de que tengan carácter voluntario.
- **Mismo trabajo o trabajo del mismo valor** (no si se trata de un trabajo de distinto valor). Pero tb se prohíben las diferencias retributivas cuando la categoría de los trabajadores peor remunerados realiza una tarea de superior valor.
- Se aplica cuando los hombres y mujeres efectúan, ya sea **simultánea o sucesivamente**, un mismo trabajo o un trabajo del mismo valor para el mismo empleador.

IV. Principales causas de la discriminación retributiva por razón de sexo

- **Invisibilidad** de las condiciones y factores que concurren en los trabajos desarrollados mayoritariamente por las mujeres por la incorrecta valoración de los puestos de trabajo
- **Opacidad** en la determinación de las retribuciones.

Pues bien, el RD-1 6/2019 y los RR.DD. 901/2020 y 902/2020 introducen las siguientes **novedades**:

1.^a) Regulan las diversas facetas y factores a seguir para una correcta valoración de los puestos de trabajo.

2.^a) Incorporan dos instrumentos nuevos que hacen posible el principio de transparencia retributiva y previenen situaciones de riesgo discriminatorio (los registros y las auditorías retributivas).

* La **Comisión Europea** ha presentado 4/marzo/2021 una **propuesta de Directiva sobre transparencia retributiva** para garantizar que las europeas y los europeos reciban la misma retribución por el mismo trabajo.

1. La adecuada valoración de los puestos de trabajo

— Partiendo de la doctrina jurisprudencial comunitaria y constitucional, las diversas facetas del proceso de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género son (arts. 28.1 ET y 4.2 RD 902/2020):

1.º) La valoración de los puestos de trabajo debe realizarse tomando en cuenta los **elementos** relativos a:

a) La **naturaleza de las tareas** que pueden encomendarse a cada grupo de trabajadores en función del sistema clasificación profesional y de las efectivamente encomendadas,

b) La **formación reglada y no reglada relacionada con la actividad laboral desarrollada**

c) y las **condiciones laborales** (ej. nocturnidad, trabajo dominical, flexibilidad o adaptabilidad a horarios y lugares de trabajo variables, etc.) y los **FACTORES** en los que dichas tareas se efectúan (penosidad y dificultad, posturas forzadas, movimientos repetitivos, destreza, minuciosidad, aislamiento, responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, polivalencia, habilidades sociales, habilidades de cuidado y atención a las personas, capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, etc.)

2.º) Se deben utilizar **criterios de evaluación neutros**, salvo que en circunstancias excepcionales y por razón de la específica naturaleza del trabajo, se requieran criterios diversos para la evaluación, y siendo preciso, en todo caso, que se combine con otros rasgos tipificadores neutros, sin que se invisibilice o se infravalore ninguna de las condiciones que singularizan los puestos de trabajo.

3.º) Se debe garantizar la **objetividad**, esto es, deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

— **Sujetos obligados** a cumplir las reglas anteriores:

1.º) La **negociación colectiva** al delimitar los sistemas de clasificación profesional y de retribuciones (art. 22.3 ET y 9 RD 902/2020).

2.º) Las **empresas que lleven a cabo auditorías retributivas** deben evaluar los puestos de trabajo -conforme a las reglas anteriores, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción [art. 8.1.a).1º RD 902/2020]-.

Tb. los **tribunales**.

2. El principio de transparencia retributiva

Objeto: «la **identificación** de discriminaciones» retributivas (art. 3.1 RD 902/2020).

Instrumentos (RD-1 6/2019 y RD 902/2020):

1.º) Los registros retributivos.

2.º) Las auditorías retributivas.

Plazos:

1.º) La obligación empresarial de realizar un **registro retributivo** existe **desde el 8 marzo 2019** (entrada en vigor del **RD-1 6/2019**).

Su regulación en los términos *ex* **arts. 5 y 6 RD 902/2020** resultará exigible a partir del **14 abril 2021** (entra en vigor el RD 902/2020) con respecto **a las retribuciones del año natural anterior** (2020). Los registros de 2020 deberán estar ultimados antes del 1/1/2022.

2.º) Las **auditorías salariales** forman parte de los planes de igualdad y, por ello, se prevé la **aplicación paulatina de las mismas** en los términos de la DT 12.ª LOI (**DT Única**).

Plazo para la negociación del plan de igualdad y del diagnóstico previo:

a) Las empresas con un plan de igualdad en vigor el **14 enero 2021**, deben adaptarlo **en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses** contados a partir dicha fecha (DT Única RD 901/2020).

b) Las restantes deberán iniciar el procedimiento de negociación **dentro del plazo máximo de los 3 meses** (art. 4 RD 901/2020) y deberán **tener negociado y aprobado su plan de igualdad y presentada la solicitud de registro en el plazo máximo de un año** (art. 4.4 RD 901/2020).

V. El registro retributivo

1. **Normativa aplicable:** arts. 28.2 y 3 ET y 5 y 6 RD 902/2020.

2. **Empresas obligadas a confeccionar el registro retributivo**

— «**todas las empresas**», con independencia de su tamaño (art. 5.1 RD 902/2020).

— **Privadas o públicas.**

No obstante ello, el RD 902/2020 precisa de un ulterior desarrollo y articulación en relación con el personal laboral al servicio de las **AA.PP.** -en sentido estricto- (DA 4.ª RD 902/2020).

3. **Extensión personal del registro retributivo**

- Todos los **trabajadores por cuenta ajena** sujetos a una relación laboral ordinaria, ya sean fijos o temporales, o con cualquier modalidad contractual, siendo indiferente el Régimen de la Seguridad Social.

- Los trabajadores sujetos a una relación laboral especial cuando su normativa declare aplicable como legislación supletoria la laboral común. Tb. el **personal directivo y los altos cargos** (art. 5.1 RD 902/2020).

4. **Ámbito del registro retributivo:** **Único** para toda la plantilla (arts. 28.1 ET y 5.1 RD 302/2020).

5. Contenido del registro retributivo

5.1. En todas las empresas

— Los registros deben **reflejar** (arts. 28.1 ET y 5.1 RD 902/2020):

1.º) Los **valores medios** de las retribuciones (la media aritmética y la mediana).

2.º) De **modo diferenciado** para cada percepción salarial y extrasalarial.

3.º) **Desglosados** en función de la clasificación profesional o de cualquier otro sistema de fijación de salarios aplicable en la empresa.

4.º) **Desagregados** por sexos.

— **Unidad de referencia temporal** (art. 5.4 RD 902/2020): año natural.

— **Otras variables** a considerar para detectar las discriminaciones retributivas:

- Jornada (completa o parcial),
- los convenios colectivos aplicables en la empresa,
- los centros de trabajo, etc.

1.º) El registro debe expresar los «**valores medios**» (arts. 28.2 ET y 5.2 RD 902/2020); no las retribuciones individuales (intimidad y datos personales).

— La **noción «valores medios»** comprende tanto la media aritmética (a) como la mediana (b).

a) La media aritmética de un conjunto de números se calcula sumando todos los valores y dividiendo la suma entre el número total de valores.

b) La mediana es un valor numérico que separa la mitad superior de un conjunto de la mitad inferior y se puede calcular poniendo los números en orden ascendente y luego localizando el número del centro de esa distribución.

2.º) El registro debe contener los valores medios de (arts. 28.1 ET y 5.2 RD 902/2020):

- los **salarios base** -incluyendo las pagas extraordinarias-,
- **cada complemento salarial**,
- y **cada percepción extrasalarial** (indemnizaciones o suplidos, mejoras voluntarias financiadas por las empresas —incluidas las primas de los seguros de vida y accidentes y las aportaciones a planes de pensiones— e indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos).

3.º) La empresa debe desglosar los datos anteriores por **grupos profesionales**, **categorías profesionales**, **niveles**, **puestos** o **cualquier otro sistema de la clasificación** o parámetro que se utilice en la fijación de los salarios (arts. 28.2 ET y 5.2 RD 902/2020).

Por ejemplo, como el **salario base** suele ser diferente para cada grupo profesional y, dentro de cada grupo, para cada categoría profesional o nivel retributivo, los valores medios de este concepto retributivo deberán ser desglosados por categorías profesionales o niveles retributivos y, en su defecto, por grupos profesionales.

4.º) Los valores medios retributivos de cada puesto de trabajo, categoría profesional/nivel retributivo o grupo profesional deben ser **«desagregados por sexo»** (arts. 28.2 ET y 5.2 RD 902/2020).

— Aunque en un puesto de trabajo, categoría profesional/nivel retributivo o grupo profesional **todos sean mujeres u hombres**, ya que el registro tb. debe facilitar la comparación de las retribuciones recibidas por las personas trabajadoras de cada sexo que realizan un «trabajo igual», **pero clasificados de forma diferente**, o un trabajo de **mayor valor** que el de las personas con las que se establece la comparación.

— Cuando la empresa cuente **sólo con una mujer u hombre** en alguno de los puestos de trabajo, categorías profesionales/niveles retributivos o grupos profesionales de que se trate, aparecerá en blanco la casilla correspondiente al género de dicha persona.

5.2. En las empresas con auditoría retributiva

Tendrán un registro retributivo con las siguientes **peculiaridades** (art. 6 RD 902/2020):

1.º) Los valores medios (media aritmética y mediana) de las retribuciones de las **agrupaciones de los trabajos** que hayan obtenido la misma puntuación en la valoración de puestos de trabajo llevada a cabo por la empresa,

— desglosados por sexo

— y desagregados de modo diferenciado para cada percepción salarial y extrasalarial.

2.º) La justificación **de las diferencias salariales entre hombres y mujeres** cuando [arts. 28.3 ET y 6.b) del RD 902/2020]:

— la media aritmética

— o la mediana «*de las **retribuciones totales***» de los trabajadores de un sexo sea **igual o superior** a las del otro en, al menos, un 25%.

La justificación no resulta obligatoria cuando:

- la diferencia porcentual sea menor ni cuando exista alguna diferencia igual o superior al 25% en algún elemento de las retribuciones de la plantilla de la empresa
- o en las retribuciones totales en alguna categoría o grupo profesional.

- La justificación **no descarta** «*la existencia de indicios de discriminación*» (art. 10.2 RD 901/2020).

- La justificación difiere según se trate de casos de:
 - Discriminación salarial **directa**.
 - Discriminación salarial **indirecta**.
 - Discriminación salarial indirecta y **trabajo a tiempo parcial**.
 - Discriminación en las **mejoras voluntarias de las prestaciones de la Seguridad Social**.
 - Discriminación salarial **por maternidad o paternidad**.

6. Procedimiento de elaboración de los registros retributivos

La elaboración del registro corresponde al **empresario** y **no** está prevista su **negociación**.

Sólo debe **consultar** a la representación legal de los trabajadores con, al menos, 10 días de antelación (**art. 5.6 RD 902/2020**).

7. Obligaciones formales de los registros retributivos

- Por **escrito**.
- **Libertad de forma** siempre que la información sea:
 - **Suficiente y significativa** (art. 3.1 RD 902/2020).
 - **fiel y actualizada** (art. 5.1 RD 902/2020).
- A la espera de un **modelo o formato oficial** **no vinculante** para las empresas (**art. 5.5 RD 902/2020**).

8. Periodo de vigencia o duración de los registros retributivos

- **Año natural** -salvo alteración sustancial de los elementos del registro- (**art. 5.4 RD 902/2020**).
- **A año vencido**.
- No se **delimita el plazo** para que la empresa disponga del registro salarial del año anterior.

9. Derechos de información y representación

Dos supuestos diferentes, en función de que la empresa no cuente (a) o cuente con representación legal de los trabajadores (b) (arts. 28.2 del ET y 5.3 RD 902/2020):

a) La empresa debe facilitar a las personas trabajadoras «*las diferencias porcentuales*» que existan en las retribuciones promediadas de los hombres y mujeres -se sobreentiende que de su mismo puesto de trabajo, categoría profesional/nivel retributivo o grupo profesional o de trabajos de igual valor en la empresa-, debidamente desagregadas en atención a la naturaleza de las retribuciones.

b) El acceso al registro se facilitará a través de la representación legal que tiene derecho a conocer «*el contenido íntegro del mismo*» (valores medios retributivos de hombres y mujeres de cada puesto de trabajo de trabajo...desagregados en atención a la naturaleza de las diferentes partidas retributivas, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor y la justificación de las diferencias salariales del 25 % o más).

En mi opinión, **no** se obliga al empresario a entregar **una copia del registro retributivo** - afirmación que no queda desmentida por los arts. 64.3 ET y 46.2 LOI-.

Los representantes legales de los trabajadores deben cumplir con su deber de sigilo profesional (arts. 62.2 y 65 ET).

VI. La auditoría retributiva

1. **Normativa aplicable:** arts. 46.2 LOI y 7 y 8 del RD 902/2020.

2. **Empresas obligadas a confeccionar la auditoría retributiva**

- Todas las **empresas** que estén **obligadas a tener plan de igualdad** [arts. 46.2.e) LOI y 7.1 RD 902/2020,).

Y las empresas están obligadas a elaborar un plan de igualdad en los siguientes supuestos:

– Cuando la plantilla de la empresa —no el centro de trabajo— cuente con **más de 50 trabajadores** (art. 45.2 LOI), **computados** de acuerdo con lo dispuesto en el art. 3 RD 901/2020.

No obstante, irá **progresivamente descendiendo** el número de trabajadores de la empresa que requiere plan de igualdad, porque en 2019 la obligación afectaba a las empresas de más de 250 trabajadores en los siguientes términos (DT 12.ª LOI):

1.º) Desde el 7 marzo 2020, lo deben tener todas las empresas con más de 150 trabajadores.

2.º) A partir del 7 marzo 2021, las empresas con más de **100 trabajadores**.

3.º) A partir del 7 marzo 2022, las empresas de 50 a 100 trabajadores.

- Cuando así lo establezca el convenio colectivo aplicable (art. 46.3 LOI).
- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (art. 45.4 LOI).
- Cuando lo decida voluntariamente la empresa (art. 45.5 LOI).

3. Contenido de la autoría retributiva

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa (art. 8.1 RD 902/2020):

1.^a) La realización del **DIAGNÓSTICO** de la situación retributiva en la empresa que comprende [art. 8.1.a) RD 902/2020]:

a) La **evaluación de los puestos de trabajo**.

Procedimiento: **Sistema de Puntos por Factor** [art. 8.1.a).1º RD 902/2020):

— Estimación global de **todos los factores** que concurren o pueden concurrir en los puestos de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una **puntuación o valor numérico a los mismos**.

— Los factores de valoración deben ser considerados de manera **objetiva** y deben estar **vinculados** de manera necesaria y estricta con el **desarrollo de la actividad laboral**.

— La valoración debe referirse a cada una de las **tareas y funciones de cada puesto** de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

- En el **plazo de 6 meses** desde el **14 abril 2021** se aprobará, a través de una **orden**, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo y dicha orden **podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada con arreglo a dicho procedimiento cumple con los requisitos formales exigidos en el RD 902/2020.**

- **Entretanto**, el **Instituto de la Mujer** ofrece a las empresas la herramienta «Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género» que les permite diseñar su propio SVPT.

b) La identificación de:

- otros factores desencadenantes de las diferencias,
- deficiencias o desigualdades de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa,
- o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional
- o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad
- o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

2.^a) El establecimiento de un **PLAN DE ACTUACIÓN** para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de:

- objetivos,
- actuaciones concretas,
- cronograma y
- persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

4. Procedimiento de elaboración de la auditoria retributiva

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos y las auditorias retributivas, deberán **ser objeto de negociación** con la representación legal de las personas (arts. 45 y 46 LOI y 5 RD 901/2020).

5. Obligaciones formales de los registros retributivos

La auditoría retributiva **forma parte del plan de igualdad** (art. 7.2 RD 902/2020) y, por lo tanto, **rigen las obligaciones formales previstas** en los arts. 46 de la LOI y 11 y 12 del RD 902/2020.

6. Periodo de vigencia o duración de las auditorías retributivas

La auditoría retributiva tendrá «*la vigencia del plan de igualdad del que forma parte -que no podrá ser superior a **cuatro años** (art. 9.1 RD 901/2020)-, salvo que se determine otra inferior en el mismo*» (art. 7.2 RD 902/2020).

El plan deberá **revisarse**, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 RD 901/2020):

- Cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos. Verbigracia:
 - inaplicaciones de convenio.
 - modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación.

7. Derecho de información de la representación legal de los trabajadores

El art. 47 de la LOI garantiza *«el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos»*, sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

VII. Bibliografía

- ROQUETA BUJ, R., *La igualdad retributiva entre mujeres y hombres: registros y auditorias salariales*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.
- BALLESTER PASTOR, M^a. A., *La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2018.
- FABREGAT MONFORT, G., *Los planes de igualdad como obligación empresarial: análisis de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Bomarzo, Albacete, 2009.